TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel 2014

Assurer le règlement efficace des plaintes de discrimination pour les Canadiens

WWW.CHRT-TCDP.GC.CA

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Tribunal canadien des droits de la personne, Rapport annuel 2013
Canadian Human Rights Tribunal, Annual Report 2013

ISBN : 1494-5258

N° au catalogue : HR61-2013F-PDF

TABLE DES MATIÈRES

Message du président 2

Ce que nous faisons 4

Fonctionnement du Tribunal 5

Parties devant le Tribunal et mécanismes de contrôle judiciaire et d'appel 6

Processus de demandes au Tribunal et de contrôle judiciaire 7

Charge de travail du Tribunal 8

Contexte opérationnel 11

Activités du Tribunal 12

Importantes décisions et décisions sur requête du Tribunal 13

Membres du Tribunal 17

Directeur exécutif et greffier
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
Tribunal canadien des droits de la personne

160, rue Elgin, 11e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4
Téléphone : 613-995-1707 | Télécopieur : 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca | Site Web : chrt-tcdp.gc.ca

MESSAGE DU PRÉSIDENT

En ma qualité de nouveau président du Tribunal canadien des droits de la personne, j'ai l'honneur de présenter ce rapport annuel de 2014 au Parlement et à la population canadienne. Comme mon mandat de sept ans n'a commencé que le 2 septembre, la majeure partie de l'année s'est déroulée sous l'habile direction de notre vice-président, Susheel Gupta, qui a occupé la présidence par intérim pendant plus de deux ans avant ma nomination. Nous lui sommes redevables de son service pendant cette période.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme juridictionnel qui instruit les plaintes en matière de discrimination au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'organisme est régi par les lois adoptées par le Parlement et assujetti aux interprétations de ces lois émises par les tribunaux supérieurs. De manière générale, les tribunaux administratifs comme le nôtre ont été créés dans le but de fournir un accès à la justice qui est opportun et rapide pour tous et qui est administré par des experts en la matière. Cela fonctionne très bien dans de nombreux domaines pour lesquels les principes d'équité et de justice doivent être observés, mais où la formalité des recours aux tribunaux traditionnels rend cet accès trop coûteux et en diminue la disponibilité.

Le défi particulier pour notre tribunal est que malgré notre souci d'agir de manière accessible et diligente et de mettre notre expertise à contribution dans les dossiers dont nous sommes saisis, les enjeux sont considérables. Pour les plaignants qui ont subi le choc de la discrimination, le processus est très pénible et ravive beaucoup d'émotions et de blessures profondes. D'autre part, personne n'aime avoir à répondre à des plaintes en matière de droits de la personne, car des allégations de discrimination s'accompagnent d'une présomption d'actes répréhensibles graves qui peuvent causer du tort à la réputation d'une personne ou d'une entreprise. Ainsi donc, nous sommes un tribunal administratif dont l'action se veut rapide et opportune, mais qui fait face à des risques très graves. Nous avons par conséquent le devoir d'être ouverts dans nos processus, de donner aux deux parties la possibilité de plaider équitablement leur cause, tout en faisant preuve de rapidité et de rentabilité.

Nous vivons dans un pays pluraliste, où les citoyens proviennent d'une multitude de milieux et ont différentes perspectives. Le Canada est une fenêtre sur l'avenir, vers un monde dont la taille diminue sans cesse à chaque nouvelle décennie. Ce qui nous rassemble, ce n'est pas une mosaïque symbolique faite de parties distinctes, mais bien les valeurs communes qui nous tiennent tous à cœur, et ce en quoi nous choisissons de croire. Par notre adhésion à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, nous affirmons clairement au reste du monde que nos convictions reposent sur l'équité, le respect et la dignité.

Pour une société pluraliste comme le Canada, le défi consiste à déterminer comment nous y prendre pour préserver ces valeurs, pour veiller à les transmettre à nos enfants et pour bien les faire comprendre chez les nombreuses personnes que nous invitons à s'installer parmi nous chaque année.

> *« Par notre adhésion à la* Loi canadienne sur les droits de la personne, *nous affirmons clairement au reste du monde que nos convictions reposent sur l'équité, le respect et la dignité. »*

La réponse se trouve notamment dans l'attachement que nous conservons pour des lois comme la *LCDP*, qui codifie et dicte les attentes que nous, en tant que Canadiens et Canadiennes, avons quant à notre façon de nous conduire dans nos rapports

les uns avec les autres. La discrimination est très peu tolérée au Canada. Pour la plupart des Canadiens et des Canadiennes, il est inadmissible d'entendre quelqu'un envisager un acte de discrimination interdit et, à plus forte raison, d'y prendre part. Toutefois, on constate encore des exemples de discrimination dans notre pays, et c'est pourquoi le Tribunal continue d'exister, pour assurer le maintien de nos normes et le respect des droits de la personne sur tous les plans.

Les tribunaux canadiens des droits de la personne ont fait l'objet de certaines critiques dans le passé. La préservation de notre engagement envers les droits de la personne exige que nous prenions des décisions crédibles qui sont toujours transparentes, justifiables et compréhensibles, trois préalables fondamentaux d'une décision raisonnable. En outre, nous avons le devoir de rendre des décisions qui tiennent compte des grandes valeurs de notre société, pour que notre travail continue d'être respecté et apprécié. Au cours des années à venir, l'un de mes plus grands objectifs sera de renforcer notre crédibilité et notre réputation.

Le fonctionnement du Tribunal est demeuré stable en 2014. Nous avons continué d'offrir des services de médiation comme mécanisme de règlement extrajudiciaire et, dans 75 pour cent des cas, ces services ont mené à un règlement. Afin d'améliorer notre efficacité pendant les audiences, nous avons mené 150 conférences téléphoniques de gestion d'instance avec les parties.

Le Tribunal a rendu 14 décisions et 22 décisions sur requête en 2014. Nous sommes actuellement saisis de 370 dossiers. Nous avons également déployé d'importants efforts au cours de la dernière année afin d'élaborer un nouveau guide en ligne pour les participants, qui sera publié sous peu. Ce guide est le résultat de consultations menées auprès de divers intervenants, et nous espérons qu'il deviendra un outil efficace qui permettra un traitement harmonieux et efficace des dossiers.

Depuis le début de mon mandat, nous vivons une période de transition vers le nouveau Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCATA), créé dans le but de réaliser des gains d'efficience et des économies au sein de 11 tribunaux différents, dont le nôtre. Cette transition est habilement dirigée par Marie-France Pelletier, administratrice en chef du SCATA, et je me réjouis à l'idée de travailler avec elle au cours des prochaines années.

Notre tribunal est actuellement composé de dix membres, dont sept travaillent à temps partiel et à distance ailleurs au Canada. Avec l'aide du personnel du SCATA affecté à notre secrétariat, nous jouons notre modeste rôle dans l'ensemble de l'administration de la justice au Canada. Toutefois, s'il est modeste, ce rôle est très important et mérite notre engagement profond envers la justice et l'équité pour tous.

Copie originale signée par
David L. Thomas
Président

CE QUE NOUS FAISONS

Le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes pour discrimination qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Il détermine si les faits allégués dans la plainte constituent un acte discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal est par ailleurs habilité à se pencher sur les directives et les évaluations élaborées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Tribunal exerce ses activités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui vise à mettre en œuvre le principe selon lequel tous les individus devraient avoir des chances égales de vivre leur vie à l'abri de pratiques discriminatoires fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à la drogue) ou l'état de personne graciée. Les pratiques discriminatoires définies dans la Loi visent à protéger les personnes contre la discrimination, en particulier dans l'emploi et dans la fourniture de biens, de services et de logement commercial et résidentiel. La Loi s'applique aux employeurs et aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale, tels que les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, les compagnies aériennes, les entreprises d'expédition et de camionnage interprovinciales, les entreprises de télécommunication et de radiodiffusion, ainsi que les gouvernements des Premières Nations et les organisations autochtones sous réglementation fédérale.

Comme une cour de justice, le Tribunal doit faire preuve d'impartialité, et être considéré comme impartial. Il rend des décisions qui peuvent être soumises à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale à la demande de l'une ou l'autre des parties. Toutefois, à la différence des cours de justice, le Tribunal offre un cadre informel où les parties peuvent plaider leur cause sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve et de procédure. Si les parties en expriment le désir, le Tribunal offre également ses services de médiation pour leur donner la possibilité de régler leurs différends avec l'aide d'un membre du Tribunal.

« Comme une cour de justice, le Tribunal doit faire preuve d'impartialité, et être considéré comme impartial. Il rend des décisions qui peuvent être soumises à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Le soutien des membres est assuré par le secrétariat affecté au TCDP par le SCATA, qui planifie et organise les audiences, effectue la recherche juridique et assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL

L'essentiel du travail du Tribunal consiste à diriger des séances de médiation et à tenir des audiences ainsi qu'à rendre des décisions et des décisions sur requête. Les parties à une plainte sont le plaignant, l'intimé, la Commission et, à la discrétion du Tribunal, toute autre partie intéressée.

MÉDIATION

Les parties à une instance devant le Tribunal ont l'option d'essayer de régler leurs différends au moyen du programme de médiation volontaire et confidentiel. L'objectif de la médiation est de tenter de trouver une solution au différend entre le plaignant et l'intimé dans un environnement informel. Si le processus de médiation mène à la conclusion d'une entente, il n'y a pas d'audience.

Le médiateur est un membre neutre et impartial du Tribunal qui possède de l'expertise dans le domaine des droits de la personne et qui a pour rôle d'aider les parties à une plainte à résoudre leurs différends. Le médiateur a pour mandat de faciliter les discussions entre les parties et de veiller à ce qu'elles se déroulent dans une atmosphère de bonne foi, de courtoisie et de respect. Le médiateur n'a pas le pouvoir d'imposer une solution ou une entente.

AUDIENCE

L'audience est la rencontre pendant laquelle les parties à la plainte ont la possibilité de présenter au Tribunal les témoignages de leurs témoins, ainsi que d'autres éléments de preuve et arguments. L'audience vise à permettre au Tribunal d'entendre les arguments relatifs au bien-fondé de la plainte, de sorte qu'il puisse déterminer s'il y a eu discrimination ou non. Elle permet également aux parties de présenter des éléments de preuve et des observations à l'égard de la réparation appropriée à ordonner, dans le cas où le bien-fondé de la plainte serait démontré. La durée de l'audience dépend de la complexité du dossier et du nombre de témoins. La durée moyenne d'une audience devant le Tribunal est de cinq jours.

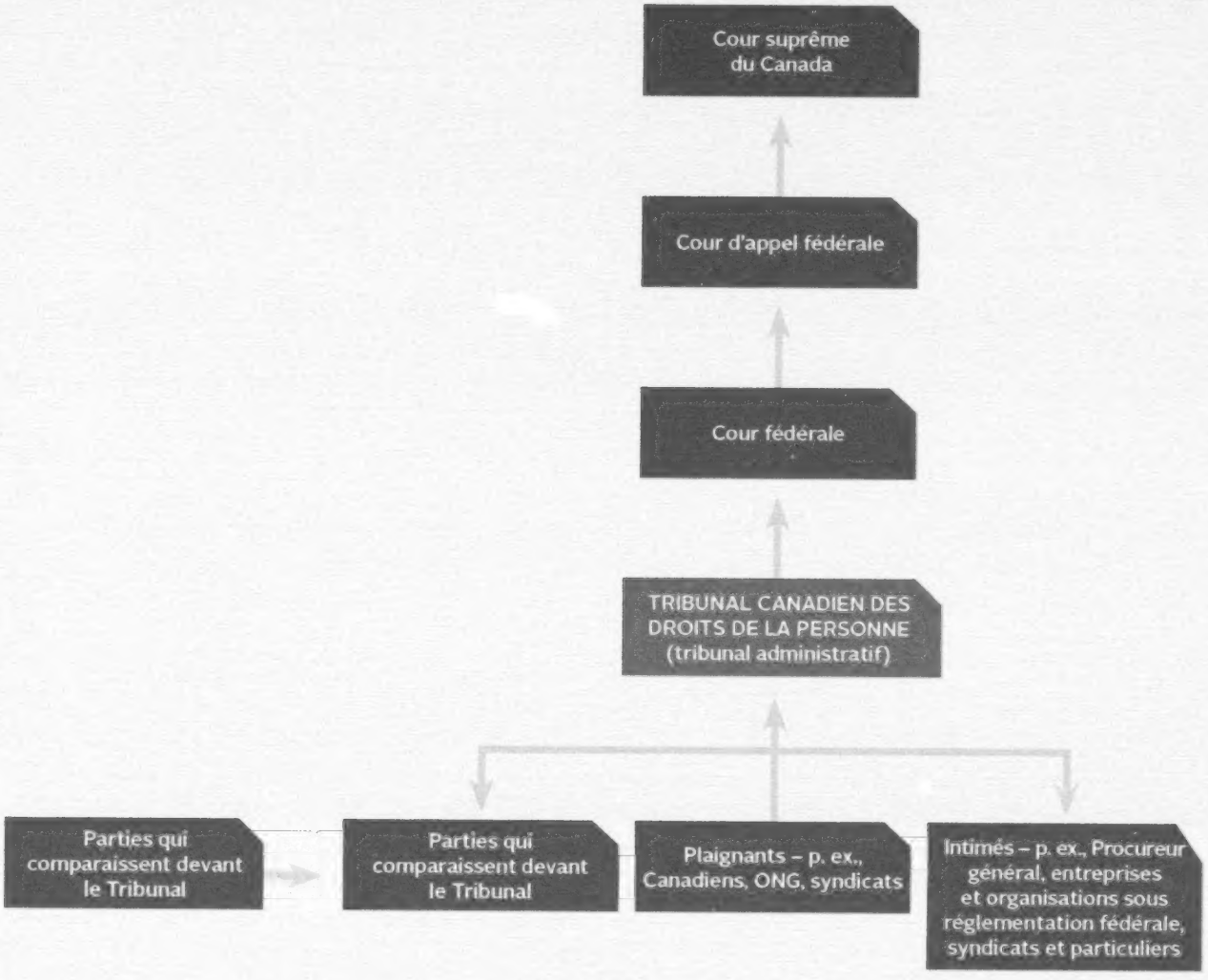
DÉCISIONS

Pour les besoins du présent rapport, on entend par « décision » une série de motifs définis par un ou plusieurs membres du Tribunal à la suite d'une audience, qui permettent de trancher la question de savoir si un acte discriminatoire a bel et bien été posé dans une situation donnée. Si la plainte s'avère fondée, la décision peut aussi ordonner une réparation pour remédier à l'acte de discrimination.

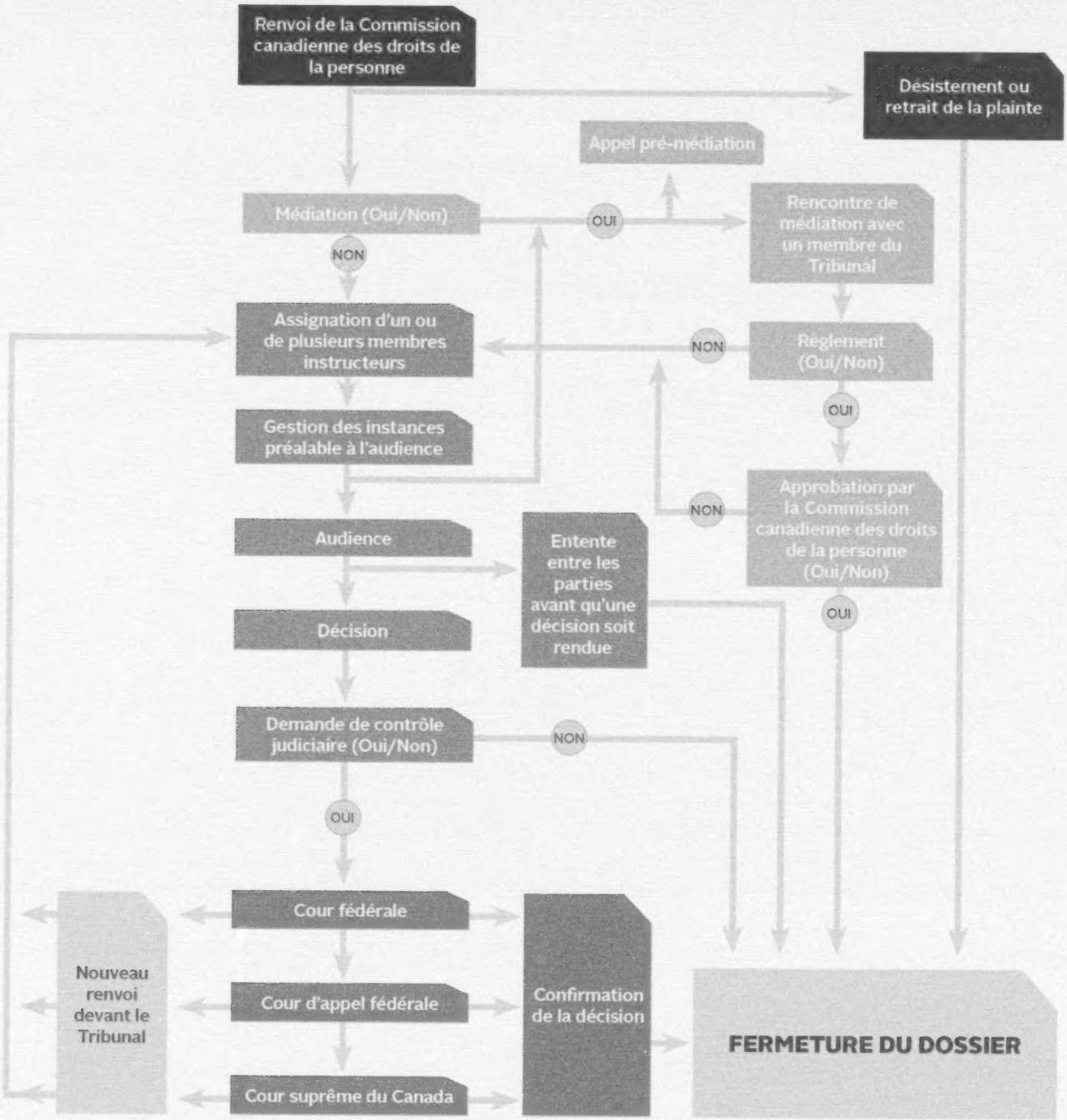
DÉCISIONS SUR REQUÊTE

Tous les motifs invoqués par le Tribunal qui ne peuvent être qualifiés de décisions (c.-à-d. ceux qui ne permettent pas de déterminer si un acte discriminatoire a été posé) sont classés dans la catégorie des décisions sur requête. Par exemple, une décision sur requête est rendue lorsqu'une plainte est rejetée pour absence de compétence, abus de procédure, expiration d'un délai, violation irréparable à l'équité, etc., ou lorsque la question soulevée devant le Tribunal est une requête en vue d'obtenir une ordonnance sur une question de procédure ou de preuve.

PARTIES DEVANT LE TRIBUNAL ET MÉCANISMES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE ET D'APPEL



PROCESSUS DE DEMANDES AU TRIBUNAL ET DE CONTRÔLE JUDICIAIRE



CHARGE DE TRAVAIL DU TRIBUNAL (DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2014)

ANALYSE DES TENDANCES

Bien que nous ayons veillé à assurer une gestion active des dossiers tout au long de l'année, lorsque l'on compare le nombre de plaintes renvoyées par la Commission au nombre de plaintes réglées par le Tribunal, notre charge de travail était restée au même point à la fin de 2014. Nous avons commencé l'année avec 369 plaintes, et l'avons terminée avec 370 plaintes.

La Commission nous a renvoyé 90 nouveaux dossiers, et nous avons clos 89 dossiers (reçus au cours d'années précédentes).

Bien que la médiation, en tant que mécanisme de règlement extrajudiciaire de conflits, continue de présenter un taux de réussite élevé en ce qui a trait au règlement des plaintes de particuliers, ce n'est pas toujours l'outil le plus approprié pour le règlement des plaintes plus complexes qui incluent plusieurs parties et des allégations de discrimination systémique de nature inédite.

Les plaignants qui se représentent eux-mêmes continuent d'avoir besoin d'aide alors qu'ils tentent de naviguer dans le processus quasi judiciaire du Tribunal. Dans certains cas, les plaignants ont beaucoup de difficulté à définir les enjeux ou à produire les détails de leur cause dans les délais. Les plaignants sont souvent étonnés d'apprendre qu'une décision apparemment positive de la Commission ne conclut pas le processus sous le régime de la *LCDP*, mais mène plutôt à l'étape suivante, à savoir des procédures devant un tribunal. Les intimés, quant à eux, sont souvent préoccupés par la durée du processus et le tort qui peut être causé à leur réputation ou à celle de leur entreprise du fait que leur nom figure dans une plainte. Les intimés sont presque toujours représentés par un avocat, ce qui n'est pas toujours le cas du côté des plaignants. Toutefois, il n'est pas inhabituel que les parties fassent appel à de nouveaux représentants ou cessent de se faire représenter au cours de la durée d'une affaire. En définitive, il est alors plus difficile au Tribunal d'assurer en temps opportun un accès équitable à la justice.

Compte tenu de leur devoir juridique de demeurer impartiaux et d'être perçus comme tels dans les faits et en apparence, les membres du Tribunal sont très restreints quant aux formes d'aide qu'ils peuvent offrir aux parties non représentées lors d'une audience. Par conséquent, la fréquence des conférences téléphoniques de gestion d'instance, des requêtes et des décisions sur requête, ainsi que des annulations et des reports de dates d'audition est souvent plus élevée que ce que l'on pourrait souhaiter. Toutefois, en raison des limites qu'impose un système judiciaire de nature accusatoire et des défis auxquels sont confrontées les parties qui se représentent elles-mêmes, l'ajournement et la prolongation de délai demeurent des facteurs importants d'un accès équitable à la justice.

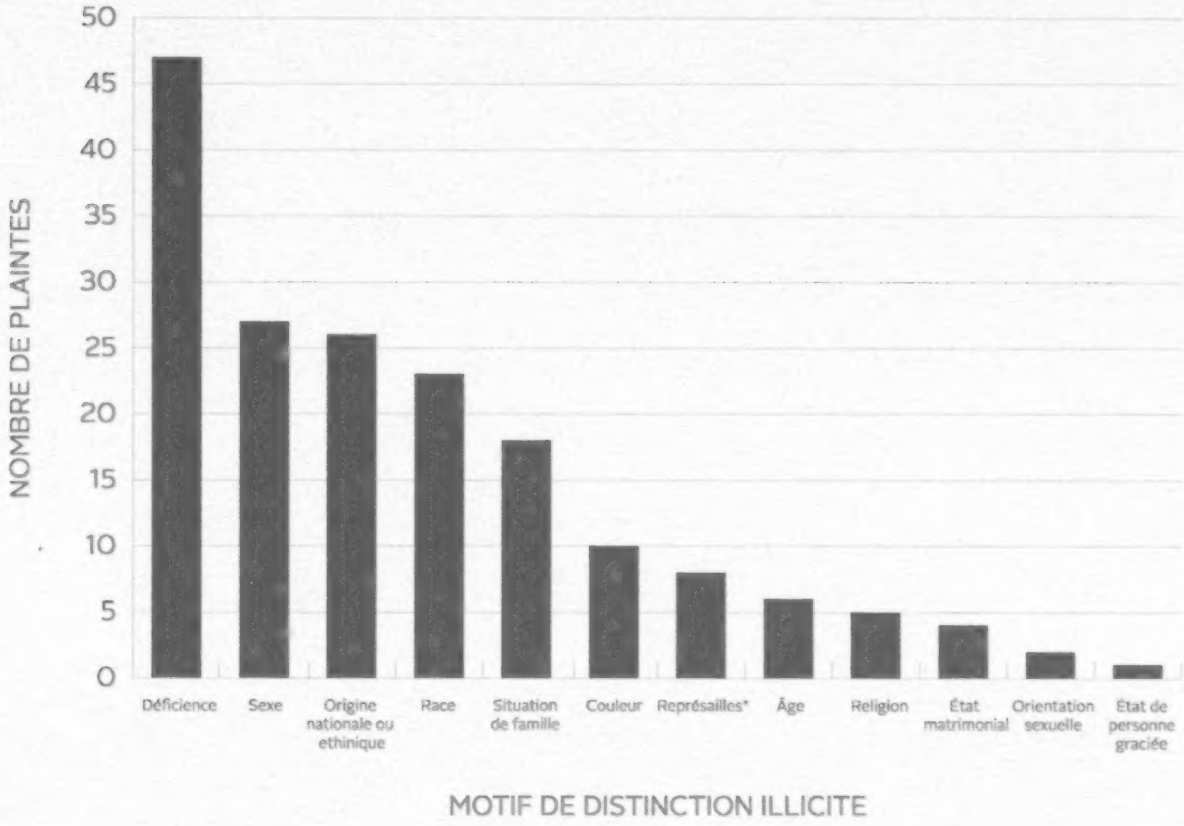
Un nouveau guide explicatif sur le Tribunal canadien des droits de la personne a été élaboré cette année. Il sera publié sur le site Web du Tribunal en 2015 et mis à l'essai dans un cadre opérationnel. Nous espérons que cet outil améliorera les résultats et nous aidera à rendre notre processus plus accessible à toutes les parties.

REPRÉSENTATION DES PARTIES, PLAINTES DE 2014

PARTIE	AUTOREPRÉSENTÉE	REPRÉSENTÉE PAR UN AVOCAT	REPRÉSENTÉE PAR UN NON-AVOCAT
Plaignants	53	26	11
Intimés	4	84	2

DOSSIERS RENVOYÉS PAR LA COMMISSION EN 2014, PAR MOTIF DE DISTINCTION ILLICITE

Les plaintes en matière de discrimination fondées sur le motif de la déficience (47) continuent de dominer la liste, suivies des plaintes liées aux motifs suivants : le sexe (27), l'origine nationale ou ethnique (26), la race (23), la situation de famille (18), la couleur (10), les représailles* (8), l'âge (6), la religion (5), l'état matrimonial (4), l'orientation sexuelle (2) et l'état de personne graciée (1). Rappelons qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs.



* Les « représailles » ne constituent pas *en soi* un motif de distinction illicite. Il s'agit d'un acte discriminatoire à l'égard duquel il n'est pas nécessaire d'invoquer un motif illicite. Le plaignant doit plutôt prouver qu'il existe un lien entre le traitement faisant l'objet de la plainte et le fait qu'une autre plainte avait été déposée précédemment. Voir l'article 14.1 de la *LCDP*.

DOSSIERS RÉGLÉS PAR VOIE DE MÉDIATION

Au total, le Tribunal a mené 50 séances de médiation au cours de l'année civile, dont 37 ont mené à un règlement, ce qui constitue un taux de succès de 74 pour cent. D'autre part, 22 dossiers ont été réglés entre les parties avec une intervention quelconque du Tribunal, et 15 plaintes ont été retirées.

DOSSIERS RÉGLÉS PAR VOIE D'AUDIENCE, DE DÉCISION OU DE DÉCISION SUR REQUÊTE

Le Tribunal a rendu en tout 14 décisions et 22 décisions sur requête à la suite de 119 jours d'audience publique. Nous nous employons sans cesse à simplifier le processus de règlement. Nous avons tenu 150 conférences téléphoniques de gestion d'instance avant la tenue d'audiences afin d'aider à résoudre des questions de procédure, de mieux définir les questions en litige et, par conséquent, de réduire dans la mesure du possible le nombre de jours d'audience.

DOSSIERS EN SUSPENS

Dans plus de 140 cas, des dossiers « groupés » où les plaintes concernent toutes le même intimé et où les faits de sont pratiquement identiques, et des groupes de « plaintes semblables », sont en suspens. Il s'agit de cas où l'on attend un jugement de cours fédérales qui devraient résoudre des questions juridiques importantes.

CONTEXTE OPÉRATIONNEL

Le TCDP a connu d'importants changements au cours de l'année écoulée, tout en continuant de s'acquitter de son mandat de base. D'importants changements ont été apportés au fonctionnement interne et au personnel. La prestation de services ainsi que les pouvoirs et les fonctions du Tribunal demeurent toutefois les mêmes.

TRANSITION DU PERSONNEL DU TCDP VERS UNE NOUVELLE ORGANISATION ADMINISTRATIVE

Le 28 mars 2014, le gouvernement a annoncé son intention de regrouper les opérations internes de 11 tribunaux administratifs fédéraux en une seule organisation intégrée, et de créer ainsi le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCATA). Ce changement s'est fait dans le cadre du projet de loi C-31, la Loi no 1 sur le plan d'action économique de 2014, partie 6, section 29, et va dans le sens de la priorité gouvernementale qui consiste à accroître l'efficacité des opérations de l'État. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 19 juin 2014.

Le 1er novembre 2014, le SCATA a vu le jour aux termes de la *Loi sur le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs*, L.C. 2014, ch. 20, art. 376 (la *LSCATA*). Tout le personnel et les ressources qui appuyaient les 11 tribunaux, y compris le TCDP, ont été regroupés au sein de ce nouveau ministère. La nouvelle administratrice en chef s'est vu confier le soin de fournir aux tribunaux des services d'appui tels que le greffe, les services juridiques, les services administratifs, les ressources humaines, les technologies de l'information, les services financiers, les locaux et les communications.

Il importe toutefois de mentionner que ces changements administratifs ne modifiaient nullement les pouvoirs, les fonctions et le mandat du TCDP. Le Tribunal conserve son identité propre. Le président du TCDP continue de superviser et de diriger le travail du Tribunal. Les plaintes de discrimination continuent d'être renvoyées par la Commission au TCDP qui les prend en charge, rend des décisions à leur sujet ou les règle d'autres manières, conformément aux procédures en vigueur au Tribunal.

Les membres du TCDP continuent de contrôler les dossiers qui leur sont confiés et d'exercer le pouvoir décisionnel que leur accordaient précédemment les alinéas 50, 52 et 53 de la *LCDP*. L'article 12 de la *LSCATA* prévoit explicitement que les pouvoirs et les fonctions de l'administrateur en chef n'englobent pas les attributions qu'une loi confère à un tribunal administratif ou à l'un de ses membres.

ENTRÉE EN FONCTION DU SCATA – PRINCIPES DE LA TRANSITION

Le président par intérim et les cadres du TCDP ont travaillé en étroite collaboration avec le comité directeur dirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor, et avec l'équipe de mise en œuvre du SCATA à Justice Canada, pour faire en sorte que la nouvelle organisation réponde aux besoins du TCDP, des parties qui comparaissent devant lui et des intervenants concernés. Des groupes de travail formés de membres provenant de l'ensemble des organisations des tribunaux ont collaboré afin de créer les cadres stratégiques et les instruments de délégation voulus (p. ex., les pouvoirs en matière de ressources humaines et financières), et à résoudre les questions de transition suscitées par la création d'une nouvelle organisation fédérale.

Tout au long de cette période, on a adopté pour principe fondamental de procéder à une transition en douceur au cours de laquelle :

- Les services à la population canadienne se poursuivent sans interruption;
- Le respect et le bien-être du personnel demeurent prioritaires.

Le transfert harmonieux du personnel, et toutes les autres réalisations qui ont vu le jour durant la période qui s'est terminée le 31 décembre 2014, témoignent véritablement du succès de cette initiative. Le Tribunal (le président et les autres membres du TCDP), le secrétariat du TCDP (le directeur exécutif, le greffe et les équipes de juristes) et les services intégrés du SCATA continuent d'œuvrer à la mise en place de services d'appui efficaces et efficients afin d'améliorer l'accès à la justice pour tous les Canadiens et les Canadiennes.

ACTIVITÉS DU TRIBUNAL

NOMINATIONS AU TRIBUNAL

Au cours de la période visée par le rapport, le gouverneur en conseil a nommé le nouveau président du TCDP, qui était auparavant membre à temps partiel, pour un mandat de sept ans débutant en septembre 2014, et un nouveau membre à temps partiel pour un mandat de trois ans débutant en mai 2014. Cela porte le nombre de membres du Tribunal à dix (le président, le vice-président, une membre à temps plein et sept membres à temps partiel).

La *LCDP* précise que le gouverneur en conseil peut nommer au plus 15 membres, y compris un président et un vice-président.

Le mandat de deux membres à temps partiel (un de la Colombie-Britannique et un du Québec) a pris fin en février 2014, mais les intéressés ont reçu, en vertu du paragraphe 48.2(2) de la *LCDP*, l'autorisation de terminer les dossiers qu'ils ont été chargés de régler avant la fin de leur mandat. On ne peut toutefois leur confier de nouveaux dossiers.

COOPÉRATION INTERNATIONALE

En décembre 2014, le président a été invité par le ministère coréen de la Justice à représenter le Canada et le Tribunal à l'occasion d'un symposium multinational tenu à Séoul, en Corée du Sud. Il y a fait part de la façon dont il a vécu personnellement la mission, la compétence et le fonctionnement du TCDP.

RÉUNION DES MEMBRES

En octobre, les membres à temps plein et à temps partiel se sont réunis pendant deux jours à Ottawa. Il a alors été question de l'évolution de la législation et de la jurisprudence, des pratiques de médiation exemplaires, et des techniques de rédaction de décisions. Le président et le directeur exécutif du secrétariat du TCDP en ont profité pour faire le bilan de la transition vers le SCATA, et pour consulter les membres quant aux procédures opérationnelles, aux formulaires et aux lettres qui étaient alors utilisés au greffe.

IMPORTANTES DÉCISIONS ET DÉCISIONS SUR REQUÊTE DU TRIBUNAL

Les résumés qui suivent donnent des renseignements sur certaines décisions ou décisions sur requête du Tribunal dont l'incidence a été particulièrement importante.

TURNER C. AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA 2014 TCDP 10

Dans une plainte déposée en vertu de l'article 7 de la *Loi*, M. Turner alléguait que l'ASFC avait commis un acte discriminatoire fondé sur l'âge, la race, la déficience et l'origine nationale ou ethnique. Il soulevait aussi la question de la perception de déficience liée à l'obésité. La plainte de M. Turner découlait de la façon dont il avait été exclu de deux processus de dotation pour des emplois d'agent des services frontaliers à Victoria et à Vancouver.

De son analyse préliminaire, le Tribunal a conclu que la discrimination fondée sur la déficience englobe la déficience tant perçue que réelle. De plus, le Tribunal a rappelé qu'il est bien établi que le poids d'une personne est une caractéristique qui peut justifier une plainte de discrimination pour cause de déficience. Le Tribunal a ajouté que l'article 3.1 de la *Loi* dispose expressément que « les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs ».

Au moment où il a posé sa candidature à chacun des deux concours, M. Turner travaillait comme inspecteur des douanes saisonnier à Victoria, poste qu'il avait aussi occupé de 1998 à 2003. Il avait toujours obtenu des examens du rendement positifs de la part de ses superviseurs. Toutefois, environ deux mois avant son entrevue dans le cadre du concours de Victoria, son superviseur avait envoyé à un certain nombre de gestionnaires l'ASFC un courriel exposant ce qu'il considérait être les faiblesses de M. Turner, y compris qu'il évitait les tâches plus difficiles et cherchait la voie la plus facile. M. Turner était le seul employé saisonnier à avoir fait l'objet d'un tel courriel.

À la suite de l'entrevue dans le cadre du concours de Victoria, M. Turner a été avisé qu'il avait échoué au concours, car on n'avait pas conclu qu'il satisfaisait à tous les critères d'évaluation qu'exigeait le poste. Il avait aussi été interviewé par un surintendant avec qui il avait déjà travaillé et qui avait rédigé des rapports sur son rendement. Toutefois, le Tribunal a déterminé que le comité d'entrevue avait péremptoirement exclu de son évaluation le fait que M. Turner avait travaillé avec compétence comme inspecteur des douanes au cours des cinq années précédentes. En outre, le surintendant avait communiqué avec un autre surintendant peu après l'entrevue pour convaincre ce dernier de corroborer son opinion selon laquelle M. Turner avait menti lorsqu'il avait décrit au comité comment il avait réagi face à un voyageur agité. Or, M. Turner avait dit la vérité. Le Tribunal a finalement déterminé que le surintendant avait catégorisé M. Turner, d'une manière stéréotypée et négative, comme un Noir d'âge mûr, obèse et paresseux, et avait décidé pour ce motif de le priver de cette possibilité d'emploi. Selon le Tribunal, le courriel précédemment envoyé aux gestionnaires au sujet de M. Turner confirmait ce traitement stéréotypé à l'égard de M. Turner.

Quant au concours de Vancouver, l'avis d'offre d'emploi indiquait que [Traduction] « Les candidats qui ont été interviewés pour ce poste depuis le 1er janvier 2002 ne sont pas admissibles au concours ». L'ASFC interprétait cet énoncé au sens large, c'est-à-dire qu'il s'appliquait aux candidats qui avaient été interviewés n'importe où en Colombie-Britannique ou au Yukon. M. Turner l'avait interprété pour sa part dans son sens étroit, c'est-à-dire que la restriction relative à l'admissibilité s'appliquait uniquement aux candidats qui avaient été interviewés précédemment pour un poste d'inspecteur des douanes dans la région de Vancouver. Par conséquent, lorsqu'on lui a demandé pendant l'entrevue s'il avait été interviewé après le 1er janvier 2002 pour ce poste, M. Turner a répondu par la négative et n'a pas fait état de ses entrevues précédentes pour des postes d'inspecteur des douanes.

L'intervieweur pour le poste de Vancouver a reconnu M. Turner parce qu'il avait participé à un concours précédent. Après l'entrevue, il a vérifié si M. Turner respectait l'exigence en matière d'admissibilité et a confirmé qu'il ne la respectait pas. Tout en reconnaissant que l'exigence en matière d'admissibilité était floue, il a exclu M. Turner du concours et a présumé que ce dernier avait menti en omettant de faire état de ses entrevues précédentes. M. Turner a été le seul candidat exclu à cause de la restriction en matière d'admissibilité, même si une application uniforme de cette disposition aurait également exclu d'autres candidats. Le Tribunal a déterminé que, n'eût été la restriction à l'admissibilité, M. Turner se serait qualifié pour le bassin de dotation dans le cadre du processus de Vancouver. Il a conclu que la discrimination avait été un motif utilisé pour exclure M. Turner du concours, puisque la personne qui avait obtenu

le poste n'était pas mieux qualifiée que lui, mais qu'elle ne présentait pas les caractéristiques d'âge, de race et de déficience perçue de M. Turner. L'ASFC n'a pas fourni d'explication raisonnable quant à cette différence de traitement. Cette omission, combinée aux autres éléments de preuve présents au dossier, a amené le Tribunal à conclure que l'exclusion de M. Turner du concours était un prétexte dissimulant la nature discriminatoire de la décision d'embauche.

En conséquence, le Tribunal a conclu que la plainte était justifiée. Il s'est déclaré compétent pour déterminer la réparation lors d'une audience future.

Cette décision fait présentement l'objet d'une demande d'examen judiciaire devant la Cour fédérale du Canada.

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS ET LES CANADIENNES

L'intérêt de cette décision tient principalement dans son analyse et sa conclusion subséquente que la discrimination fondée sur la déficience englobe la déficience tant perçue que réelle. En s'appuyant sur le principe selon lequel le poids d'une personne peut être une caractéristique qui peut justifier une plainte de discrimination pour cause de déficience, le Tribunal a déterminé qu'une déficience perçue liée au poids est un motif de discrimination illicite au sens de la *Loi*. En appliquant cette interprétation téléologique de la *Loi*, le Tribunal a conclu que, selon les perceptions de la société à l'égard de la combinaison de son poids, de son âge et de sa race, M. Turner a fait l'objet de discrimination.

CROTEAU C. COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA 2014 TCDP 16

M. Croteau était chef de train pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN). Toutefois, en raison de diverses blessures et d'une incapacité mentale, il était incapable d'effectuer son travail de chef de train depuis 2004 et était en arrêt de travail depuis mai 2008. M. Croteau a porté 11 allégations de harcèlement contre le CN en vertu de l'article 14 de la *Loi*, et a allégué que le CN avait omis de façon continue de prendre des mesures d'adaptation à son égard, au sens de l'alinéa 7*b*) de la *Loi*.

Dans une demande de non-lieu déposée par le CN, deux des allégations de harcèlement ont été rejetées de façon préliminaire pour absence de preuves. Les autres allégations de harcèlement découlaient d'une conversation entre M. Croteau et la responsable de la gestion des risques (RGR) du CN. M. Croteau a déclaré que, pendant cette conversation, la RGR avait insisté afin de connaître le problème personnel d'ordre médical pour lequel il avait présenté une demande de formulaire d'invalidité de courte durée. En outre, elle s'était montrée grossière et s'était mise en colère lorsqu'il n'a pas voulu lui répondre. Le Tribunal a conclu que, bien que la RGR ait fait preuve d'agressivité, d'intransigeance, d'impatience ou même de grossièreté pendant sa conversation avec M. Croteau, elle ne lui a pas demandé de divulguer son problème personnel d'ordre médical. Le Tribunal a poursuivi en indiquant que même si elle l'avait fait, cette question se serait apparentée davantage à une tentative de violation de la vie privée plutôt qu'à du harcèlement au sens de la *Loi*.

En ce qui concerne les autres incidents de harcèlement allégués par M. Croteau, ce dernier a déclaré qu'ils étaient liés à cette conversation avec la RGR, affirmant qu'il s'agissait d'une tentative se rapprochant de la conspiration ou de la vengeance et visant à le harceler et à mettre fin à son emploi au CN. Parmi ces incidents, M. Croteau a mentionné des réunions au sujet de son rendement au travail, des enquêtes sur ses blessures, une surveillance vidéo de sa famille et de lui-même, ainsi que le refus de lui rembourser ses frais de scolarité. Le Tribunal a déterminé qu'aucun de ces incidents ne constituait un cas de harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite, et qu'aucun n'avait de lien avec la conversation initiale avec la RGR.

En ce qui concerne l'allégation selon laquelle le CN avait omis de prendre des mesures d'adaptation répondant aux besoins du plaignant, le Tribunal a décrit l'état de M. Croteau comme étant des « troubles liés à l'anxiété ». Ces troubles découlaient des « problèmes liés au travail » sur lesquels s'appuyaient ses allégations de harcèlement, et se sont aggravés jusqu'à devenir de la méfiance chronique et « généralisée » à l'endroit du CN. Le Tribunal a constaté que le CN avait tenté à de nombreuses reprises de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de M. Croteau, mais que ce dernier n'avait pas collaboré pleinement au processus et qu'il n'avait parfois pas respecté pleinement l'obligation que lui faisait la loi de participer au processus d'adaptation. Le Tribunal a aussi déterminé que le CN n'avait pas de poste disponible et convenable à offrir à M. Croteau compte tenu de ses restrictions. Par conséquent, le Tribunal a conclu que le CN avait prouvé qu'il ne pouvait pas prendre de mesures d'adaptation répondant aux besoins du plaignant sans que cela n'engendre de contrainte excessive pour ce dernier au sens de l'alinéa 15(1)*a*) et du paragraphe 15(2) de la *Loi*.

Bien qu'il ait été établi que le CN n'avait pas enfreint la *Loi*, le Tribunal a fait observer que certains aspects du processus d'adaptation n'atteignaient pas le seuil des « pratiques exemplaires ». En particulier, le Tribunal a mentionné le besoin de communiquer avec les employés blessés, présentant un handicap ou faisant l'objet de mesures d'adaptation, celui d'apporter des changements aux plans de travail de transition, et celui d'obtenir des renseignements médicaux à jour.

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS ET LES CANADIENNES

Dans cette décision, le Tribunal offre une analyse et une interprétation intéressantes de la *Loi*, dont l'examen de son pouvoir relatif aux demandes de non-lieu, sa revue du type de

conduite qui constitue du harcèlement au sens de la Loi ainsi que son analyse de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Sur ce dernier point, cette décision est un rappel précieux aux plaignants qu'ils ont des responsabilités et des obligations dans le processus d'adaptation et qu'ils ne peuvent s'attendre à une solution parfaite.

Enfin, malgré le rejet de la plainte, le Tribunal a formulé des commentaires supplémentaires au sujet de certains aspects du processus d'adaptation du CN. Bien qu'ils n'engendrent pas d'obligation au sens de la *Loi*, ces commentaires peuvent servir de conseils utiles pour les employeurs et les employés en général.

HUGHES C. TRANSPORTS CANADA 2014 TCDP 19

M. Hughes a déclaré qu'il avait fait l'objet d'actes discriminatoires fondés sur la déficience, à l'encontre de l'article 7 de la *Loi*, relativement à son échec à quatre concours pour des postes à Transports Canada. Il alléguait aussi que Transports Canada avait exercé des représailles à son endroit, ce qui est prohibé par l'article 14.1 de la *Loi*, compte tenu du fait qu'il avait déposé d'autres plaintes contre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

Dans trois des concours mentionnés par le plaignant, ce dernier a été exclu parce qu'il ne répondait pas aux qualités requises pour l'emploi. Le Tribunal a statué que les motifs de Transports Canada justifiant cette décision étaient légitimes et qu'ils ne constituaient pas un prétexte dissimulant de la discrimination. Par conséquent, ces aspects de la plainte ont été rejetés.

Toutefois, le Tribunal a aussi statué que Transports Canada avait exercé de la discrimination à l'endroit de M. Hughes relativement à la présentation de sa candidature pour le poste d'analyste de la sûreté maritime. Dans ce concours, il avait réussi l'étape de l'entrevue et était passé à l'étape de la vérification des références. Toutefois, M. Hughes avait eu de la difficulté à obtenir des références de ses anciens employeurs (l'ARC et l'ASFC) en raison des plaintes qu'il avait précédemment portées contre eux. Il avait donc fait état de cette situation à Transports Canada. Il avait également indiqué à Transports Canada qu'il avait souffert d'une dépression à la suite des incidents qui avaient mené au dépôt des plaintes à l'endroit de l'ARC et de l'ASFC.

En raison de ces circonstances, Transports Canada a permis à M. Hughes de présenter des documents, plutôt que des références, pour aider le jury de sélection à évaluer son rendement passé. Mais Transports Canada a considéré que les documents présentés par M. Hughes étaient insuffisants et incomplets, et a dit préférer communiquer directement avec les personnes plutôt que de consulter les documents fournis.

En fin de compte, M. Hughes n'a pas réussi le concours. Le Tribunal a conclu que Transport Canada avait été considérablement influencé par l'absence de références et qu'il aurait dû adopter une approche plus libérale à cet égard, étant donné les circonstances de M. Hughes. Selon le Tribunal, l'absence de références aurait dû être compensée par le nombre de documents positifs prouvant que M. Hughes répondait aux critères de l'emploi. Si cela avait été fait, le Tribunal a indiqué que l'évaluation de M. Hughes aurait été comparable à celle des autres candidats. De plus, le Tribunal a jugé troublant le fait que certains commentaires positifs avaient été effacés du dossier de M. Hughes sans explication.

Le Tribunal a pris note du fait que M. Hughes avait informé Transports Canada de ses plaintes précédentes à l'endroit de l'ARC et de l'ASFC ainsi que de la déficience qui avait découlé de l'objet de ces plaintes. Le Tribunal a conclu que cette situation avait nui à la capacité de M. Hughes d'obtenir des références. Puisque l'absence de références avait été prise en considération dans la décision de Transports Canada de ne pas embaucher M. Hughes, le Tribunal a statué que la plainte à l'égard du poste d'analyste de la sûreté maritime était justifiée.

En ce qui concerne les allégations de représailles, le Tribunal s'est livré à une analyse interprétative de l'article 14.1 de la Loi afin de déterminer s'il pouvait s'appliquer à Transports Canada dans les circonstances de cette plainte, c'est-à-dire si Transports Canada était « une personne visée par une plainte déposée » ou une personne « qui agit en son nom » au sens de l'article 14.1 de la *Loi*.

Les allégations de représailles étaient liées au refus de l'ARC et de l'ASFC de fournir des références à M. Hughes dans le cadre de sa participation aux concours à Transports Canada. M. Hughes a allégué que leur refus de fournir des références était lié aux plaintes qu'il avait précédemment portées à leur égard. Puisque les allégations de représailles étaient liées aux plaintes de M. Hughes à l'endroit de l'ARC et de l'ASFC, dans lesquelles Transports Canada n'était pas concerné, le Tribunal a conclu que Transports Canada ne pouvait être « une personne visée par une plainte déposée ». En ce qui concerne la question de déterminer si Transports Canada agissait au nom de l'ARC ou de l'ASFC en usant prétendument de représailles à l'endroit de M. Hughes, le Tribunal n'a trouvé aucune preuve à l'appui de cette allégation. Par conséquent, les allégations de représailles de M. Hughes ont été rejetées.

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS ET LES CANADIENNES

Cette décision fournit une autre analyse utile de la loi en ce qui a trait aux représailles au sens de l'article 14.1 de la *Loi*. Dans les circonstances uniques de cette affaire, le Tribunal avait été appelé à évaluer la validité d'une allégation selon laquelle une institution fédérale avait usé de représailles à l'endroit d'une personne pour avoir déposé une plainte contre d'autres institutions fédérales. Dans ce cas, la réponse, selon le libellé de l'article 14.1, est qu'une telle allégation doit être appuyée sur des preuves établissant que l'institution ayant usé des présumées représailles agissait au nom des autres institutions, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire.

Cette décision illustre aussi que l'intention n'est pas un élément nécessaire pour prouver qu'il y a bel et bien eu discrimination. Bien que Transports Canada ait manifesté une préférence pour les références en personne, et que cette préférence n'était pas fondée sur des intentions discriminatoires, l'effet de l'application de cette politique aux circonstances de M. Hughes constituait un acte discriminatoire à son endroit. Cette décision fait ressortir le besoin de personnaliser les mesures d'adaptation aux circonstances individuelles de chaque personne.

A.B. C. EAZY EXPRESS INC. 2014 TCDP 35

La plaignante travaillait comme messagère sous-traitante pour Eazy Express Inc. jusqu'au moment où elle a été congédiée. Elle a allégué qu'elle avait été victime de discrimination de la part de l'employeur au sens de l'article 7 de la *Loi*, du fait que Eazy Express a tenu compte de sa grossesse pour prendre sa décision de mettre fin à son emploi. En vertu de l'article 10 de la *Loi*, elle a également allégué que sa situation était le fait d'une pratique généralisée selon laquelle Eazy Express encourageait les messagères à démissionner, ou les congédiait, en cas de grossesse.

Lorsque la plaignante est devenue enceinte, elle en a informé certaines de ses collègues, mais pas sa superviseure directement. Peu après, la plaignante a été licenciée. La raison qu'on lui a donnée pour justifier son licenciement était qu'elle faisait trop d'erreurs dans son rendement. La plaignante a affirmé qu'on ne lui avait auparavant jamais parlé de problèmes de rendement. La plaignante a appelé deux anciennes collègues à témoigner devant le Tribunal de leurs expériences au travail après être devenues enceintes alors qu'elles étaient à l'emploi d'Eazy Express. Une des femmes a quitté son emploi après le début de sa grossesse, alors que l'autre a indiqué qu'afin de conserver son emploi, elle avait embauché une personne afin que cette dernière prenne ses fonctions en charge pendant son congé de maternité.

Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas de preuve à l'appui de l'allégation selon laquelle Eazy Express était au courant de la grossesse de la plaignante, ou que la grossesse était un facteur qui avait joué un rôle dans la décision de l'intimée de mettre fin à l'emploi de la plaignante. Puisqu'elle avait informé ses collègues de sa grossesse, la plaignante a tenu pour acquis que ce fait était bien connu dans son milieu de travail. Toutefois, selon le Tribunal, le fait de croire abstraitement quelque chose sans qu'il existe un certain fait qui le confirme n'est pas suffisant pour établir le bien-fondé d'une plainte.

De même, le Tribunal n'a pas accepté l'argument voulant qu'Eazy Express ait incité les messagères à démissionner ou ait mis fin à leur emploi lorsqu'elles sont devenues enceintes. Étant donné leur statut d'entrepreneure, les messagères n'avaient pas accès aux prestations d'assurance-emploi relatives aux congés de maternité. C'est la raison pour laquelle l'une des témoins a quitté son emploi à Eazy Express : se trouver un autre emploi où elle serait admissible aux prestations. L'autre témoin n'a pas été licenciée ou encouragée à démissionner pendant ou après ses grossesses; elle a plutôt embauché une personne pour la remplacer. Bien qu'elle ait présumé qu'elle aurait perdu son emploi si elle n'avait pas trouvé de remplaçant, la témoin a indiqué dans son témoignage qu'elle n'avait pas abordé avec Eazy Express la question de sa sécurité d'emploi par rapport à ses grossesses, ni des mesures d'adaptation en général en cas de grossesse.

Le Tribunal a aussi conclu que l'explication du licenciement fournie par Eazy Express était raisonnable et ne constituait pas un prétexte lui permettant de poser des actes discriminatoires. Selon les preuves fournies par les superviseurs et d'autres collègues de la plaignante, le Tribunal a statué que la plaignante avait présenté des problèmes de rendement au travail, dont on l'avait informée à plusieurs reprises et pour lesquels elle avait reçu un avertissement.

En conséquence, la plainte a été rejetée.

RÉSULTATS POUR LES CANADIENS ET LES CANADIENNES

Cette décision est un rappel utile aux plaignants des exigences relatives à l'établissement du bien-fondé d'une plainte au sens de la Loi. Il doit y avoir des éléments de preuve à partir desquels le Tribunal peut déduire qu'un motif de distinction illicite a joué un rôle dans la pratique faisant l'objet de la plainte. Le simple fait de croire ou de présumer qu'un motif de distinction illicite a joué un rôle dans les événements menant à la plainte, sans qu'il existe un certain fait qui le confirme, n'est pas suffisant pour établir le bien-fondé d'une plainte. Bien que la nature des preuves suffisantes pour établir le bien-fondé d'une plainte varie d'une affaire à l'autre, la décision du Tribunal fournit un exemple utile du type de preuve dont le Tribunal peut avoir besoin pour appuyer une allégation selon laquelle la perte d'un emploi est liée à la grossesse d'une plaignante.

DÉCISIONS SUR REQUÊTE ET OPPOSITIONS

En plus des décisions exécutoires, on trouvera le texte complet de tous les motifs écrits à l'appui des décisions sur requête et opposition rendues en 2014 sur le site Web du Tribunal.

MEMBRES DU TRIBUNAL

BIOGRAPHIES

MEMBRES À TEMPS PLEIN

DAVID THOMAS
PRÉSIDENT

David Thomas a fréquenté l'Université de la Colombie Britannique et le Collège Américain en Suisse où il a obtenu son baccalauréat ès arts avec distinction en études de politique internationale. Il obtient ensuite un diplôme de la Faculté de droit Osgoode Hall à Toronto et est admis au Barreau de la Colombie Britannique en 1989. Il entreprend sa carrière dans un grand cabinet d'avocats de Vancouver. En 1994, il crée son propre cabinet d'avocats afin de se concentrer sur l'immigration et le droit administratif.

En pratique privée, M. Thomas est un conférencier régulier de l'Association du Barreau canadien, de la Société Colombie Britannique pour la formation permanente et d'autres organisations professionnelles. Son travail l'amène à effectuer de nombreux déplacements à l'étranger, ce qui lui apporte une connaissance approfondie de nombreuses cultures, traditions et coutumes. M. Thomas a aussi un vif intérêt pour les droits de la personne à l'échelle internationale, et a profite de maintes occasions de visiter et d'étudier des régions en proie à des conflits partout dans le monde.

M. Thomas œuvre pour plusieurs organismes à but non lucratif, étant notamment président de l'association d'affaires Canada-Corée, président de la Commission des parcs et loisirs de Vancouver et président provincial de la Phi Delta Phi International Legal Honours Society.

M. Thomas devient membre à temps partiel du TCDP en 2013. Il est nommé à la présidence du Tribunal pour un mandat de sept ans à compter du 2 septembre 2014.

SUSHEEL GUPTA
PRÉSIDENT PAR INTÉRIM (VICE-PRÉSIDENT)

Nommé vice-président en août 2010, Susheel Gupta a été reconduit dans ses fonctions en 2013 pour un mandat de cinq ans. Il a aussi été nommé président par intérim en avril 2012. M. Gupta a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université de Waterloo en 1993 et un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa en 1998. Admis au barreau de l'Ontario en février 2000, il a passé la majeure partie de sa carrière dans la fonction publique fédérale en tant que procureur et conseiller en cybercriminalité, conseiller spécial auprès de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien et avocat à la Section des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre du ministère de la Justice. Employé du Service des poursuites pénales du Canada, M. Gupta est actuellement en congé sans solde.

En tant que fonctionnaire et membre de la communauté, M. Gupta a reçu le Prix d'excellence de la fonction publique – catégorie jeunesse, le Prix pour l'engagement humanitaire décerné par le sous-ministre de la Justice et, récemment, le prix du juge en chef Lennox du Réseau ontarien d'éducation juridique ainsi que la Médaille du Jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II.

SOPHIE MARCHILDON
MEMBRE À TEMPS PLEIN

Sophie Marchildon a été nommée en 2010 en tant que membre à temps plein du Tribunal canadien des droits de la personne et a été reconduite dans ses fonctions en juin 2013 pour un autre mandat de trois ans. Elle est titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en droit international et en sciences politiques de l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu en 2006 le Prix d'excellence de la Clinique internationale de défense des droits humains. Elle poursuit actuellement des études pour obtenir un certificat en gestion de conflits à l'intention des cadres à la Faculté de droit de l'Université de Windsor. Elle est membre du barreau du Québec.

M[me] Marchildon a pratiqué dans diverses branches du droit : droit civil et litige, droit de l'immigration, droits de la personne et droit de la santé en pratique privée et au sein de diverses organisations. Elle a été avocate et codirectrice du Conseil pour la protection des malades de 2005 à 2006, puis assesseure et membre du Tribunal des droits de la personne du Québec. Elle a participé bénévolement à plusieurs comités d'éthique clinique de 2005 à 2010, et elle a été ombudsman

pour les services de santé du Québec de 2006 jusqu'à sa nomination au Tribunal canadien des droits de la personne en mai 2010.

Titulaire d'une licence en médiation du barreau du Québec, M[me] Marchildon a participé à plus de 200 médiations dans le domaine des droits de la personne et du système de santé. Elle a fait partie de l'équipe de visiteurs du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec chargés d'évaluer la qualité des centres de soins de longue durée et des droits des usagers dans la province. En ce qui a trait aux personnes âgées et à son expérience professionnelle, M[me] Marchildon a donné le cours intitulé « Violence envers les personnes âgées – Vio 2008 » à l'Université de Montréal en 2009.

MEMBRES À TEMPS PARTIEL

MATTHEW D. GARFIELD (ONTARIO)

Matthew D. Garfield a été nommé en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2006 et reconduit dans ses fonctions en 2011.

M. Garfield est avocat, médiateur agréé et arbitre agréé. Il est président d'ADR Synergy Inc., cabinet spécialisé dans les domaines de la médiation, de l'arbitrage, des enquêtes et évaluations en milieu de travail et de la surveillance de l'application des ordonnances rendues par les cours de justice et les tribunaux. M. Garfield est arbitre auprès de l'Indian Residential Schools Adjudication Secretariat.

De 2000 à 2004, M. Garfield a été président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dont il était le vice-président depuis 1998. Il a rendu des décisions et fait office de médiateur dans des dossiers liés à la discrimination, au harcèlement et aux représailles en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Avant sa nomination au tribunal ontarien, M. Garfield exerçait le droit à Toronto.

Il a obtenu son diplôme auprès de la Dalhousie Law School en 1988 et a été lauréat du prix de sa promotion en droit constitutionnel. Il a été admis au barreau de la Nouvelle-Écosse en 1989 et au barreau de l'Ontario en 1992.

EDWARD LUSTIG (ONTARIO)

Edward Lustig a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de cinq ans.

Titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de l'Université Queen's, M. Lustig a été admis au barreau de l'Ontario en 1975 avec mention très honorable. Il est membre du barreau du Haut-Canada et de l'Association du Barreau canadien depuis 1975.

La même année, M. Lustig s'est joint aux services juridiques de la Ville de Niagara Falls dont il a pris sa retraite en 2002 après 27 ans de loyaux services. En janvier 2006, il est entré au service du cabinet Broderick & Partners en tant qu'avocat généraliste, privilégiant les domaines du droit municipal, de l'urbanisme et de l'aménagement, du droit commercial et immobilier et les litiges connexes. M. Lustig possède également de l'expérience dans les domaines du droit du travail, notamment l'emploi et l'équité salariale.

GEORGE E. ULYATT (MANITOBA)

George Ulyatt a été nommé en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2012 pour un mandat de trois ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Brandon et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Admis au barreau du Manitoba en 1976, il a exercé le droit en cabinet privé pendant plus de 35 ans et a été avocat plaidant dans des causes d'importance capitale dans les différents tribunaux du Manitoba.

M. Ulyatt a exercé le droit auprès de plusieurs tribunaux administratifs, notamment en tant que conseiller juridique de la Commission d'examen de la santé mentale du Manitoba et de l'Ordre des infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés du Manitoba. Il a auparavant été nommé enquêteur en vertu de la *Loi sur l'expropriation* et a mené des enquêtes publiques partout au Manitoba.

En tant que membre de la communauté et bénévole, M. Ulyatt a joué un rôle actif dans le sport amateur au sein d'équipes ainsi qu'à l'échelle provinciale et nationale. Il a été président de Hockey Manitoba et membre du conseil d'administration de Hockey Canada pendant cinq ans. En 2006, il a reçu l'Ordre du mérite de Hockey Canada pour ses contributions au hockey à l'échelle nationale.

OLGA LUFTIG (ONTARIO)

Olga Luftig a été nommée en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en décembre 2012 pour un mandat de trois ans. Elle a obtenu avec mention un baccalauréat ès arts en histoire et en sciences politiques et un baccalauréat en éducation de l'Université de Toronto. Elle est également titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Windsor.

En tant qu'avocate en exercice, M[me] Luftig est également membre à temps partiel du Comité de conformité des élections municipales de la Ville de Markham ainsi que du Comité de conformité des élections communes du Conseil scolaire de district catholique de la région de York et du Conseil scolaire de district de la région de York.

M[me] Luftig possède une vaste expérience dans diverses branches du droit en tant qu'ancienne juriste d'entreprise et membre d'un cabinet privé.

Elle a également été membre de la Commission de la location immobilière de l'Ontario, où elle a tenu des audiences.

RICKI T. JOHNSTON (ALBERTA)

Ricki Johnston a été nommée en juin 2013 pour un mandat de trois ans en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne. Elle a obtenu son baccalauréat en éducation avec distinction de l'université de l'Alberta en 1996 et un baccalauréat en droit avec distinction de la même université en 1999. Elle a continué en tant que membre du Barreau de l'Alberta depuis qu'elle a été admise en 2000.

M[me] Johnston a pratiqué le litige civil général, dans le domaine du pétrole et du gaz, de l'emploi, de la faillite et de l'insolvabilité et des valeurs mobilières dans la province de l'Alberta jusqu'à 2010. Elle a plaidé devant divers tribunaux, organismes de réglementation administratifs et professionnels et des commissions. Depuis 2011, elle a travaillé comme consultante auprès d'une fondation caritative privée, spécialisée dans le développement de la petite enfance, la toxicomanie et la santé mentale.

RONALD S. WILLIAMS (ONTARIO)

Ronald Williams a été nommé en juin 2013 pour un mandat de trois ans en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne. Il a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université McMaster en 1969 et a obtenu son baccalauréat en droit de l'Université York (Osgoode Hall), à Toronto, en 1972. il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1974 et il est membre du Barreau du Haut-Canada en bonne et due forme depuis lors.

M. Williams est un avocat généraliste qui œuvre en pratique privée et offre des conseils juridiques auprès d'entreprises. Durant sa carrière, M. Williams a comparu devant les tribunaux administratifs et a agi comme conseiller juridique auprès divers groupes comme des associations d'anciens combattants, des associations religieuses et des organismes ethniques. Il est notamment membre de l'association du Barreau canadien, de l'Association Lincoln Law, de l'Association Hamilton Law et de l'Association canadienne des conseillers (ères) juridiques d'entreprises.

En tant que bénévole et membre de la collectivité, M. Williams a œuvré en qualité de membre du conseil d'administration et (ou) de dirigeant de nombreux organismes communautaires qui répondent aux besoins en soins de santé des enfants, s'occupent de réadaptation des adultes et des enfants, d'aide sociale et financière aux personnes dans le besoin, et exercent des activités de financement pour des organismes de bienfaisance.

LISA GALLIVAN (NOUVELLE-ÉCOSSE)

Lisa Gallivan a été nommée en mai 2014 pour un mandat de trois ans en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne. Elle détient un baccalauréat en commerce, une maîtrise en administration des affaires et un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie. Elle est membre du Barreau de la Nouvelle-Écosse depuis 1997.

Mme Gallivan exerce le droit au cabinet Stewart McKelvey de Halifax, en Nouvelle-Écosse, depuis qu'elle a terminé ses études en droit en 1996. Elle se spécialise dans le droit du travail et de l'emploi (contrats d'emploi, droits de la personne, négociation collective, enquêtes en milieu de travail, santé et sécurité au travail, règlement de griefs par voie d'arbitrage, litiges liés au congédiement injustifié, etc.). Elle a plaidé devant divers tribunaux ainsi que commissions et organismes de réglementation administratifs et professionnels.

Mme Gallivan est coauteure du blogue HR Law de Stewart McKelvey. Elle est également conférencière, formatrice et facilitatrice, assurant la formation sur place pour les employés et les cadres d'entreprises sur toutes questions relatives au travail, dont la facilitation de réunions et de séances de réflexion des cadres, l'élaboration de politiques et la planification opérationnelle stratégique.

Mme Gallivan a été conférencière à l'Université St. Mary's et à l'Université Mount Saint Vincent, à Halifax, en Nouvelle-Écosse.

Ses affiliations professionnelles comprennent l'Association du Barreau canadien, l'Association canadienne des avocats d'employeurs et l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises.

En tant que membre de la communauté et bénévole, Mme Gallivan a été membre du Conseil d'administration et membre de la direction de nombreuses organisations communautaires, y compris Homebridge Youth Society, les Grands Frères et Grandes Sœurs de la région métropolitaine de Halifax, Brigadoon Children's Society et le YWCA de Halifax.

MEMBRES DONT LE MANDAT PRENAIT FIN EN 2014, MAIS QUI SONT TOUJOURS CHARGÉS DE RÉGLER DES DOSSIERS INACHEVÉS.

WALLACE G. CRAIG (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

Wallace Gilby Craig a été reconduit dans ses fonctions en tant que membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de trois ans. Ancien juge, M. Craig compte 46 ans d'expérience dans le système de justice, dont 20 ans de pratique générale.

M. Craig a accédé à la magistrature en 1975 et il a siégé à la Cour provinciale de la Colombie-Britannique, Division criminelle de Vancouver, jusqu'en 2001. Après s'être retiré à Vancouver, sa ville natale, le juge Craig a écrit l'ouvrage *Short Pants to Striped Trousers: The Life and Times of a Judge in Skid Road Vancouver*. Le juge Craig est diplômé de la faculté de droit de l'Université de la Colombie-Britannique.

RÉJEAN BÉLANGER (QUÉBEC)

Réjean Bélanger a été reconduit dans ses fonctions de membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 2011 pour un mandat de trois ans. M. Bélanger est avocat et médiateur agréé.

Il est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université de Montréal ainsi que d'un baccalauréat ès arts, d'un baccalauréat en commerce, d'une maîtrise en éducation et d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Admis au barreau du Québec en 1980, M. Bélanger dirige depuis lors un cabinet privé à Gatineau, au Québec, où il pratique le droit, principalement le droit du travail et le droit administratif.

Il a obtenu son agrément comme médiateur dans les domaines civil, commercial et familial en 1997. Au cours de sa carrière, il a plaidé devant plusieurs tribunaux, entre autres des tribunaux administratifs, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada.

Avant d'être avocat, M. Bélanger a occupé les postes de secrétaire adjoint pour l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens et de directeur du Bureau régional de la Fédération des enseignants de l'Ouest du Québec. Il fait partie du conseil d'administration de trois organismes à but non lucratif qui viennent en aide à des pays d'Afrique, des Antilles (Haïti) et d'Amérique centrale (Honduras).